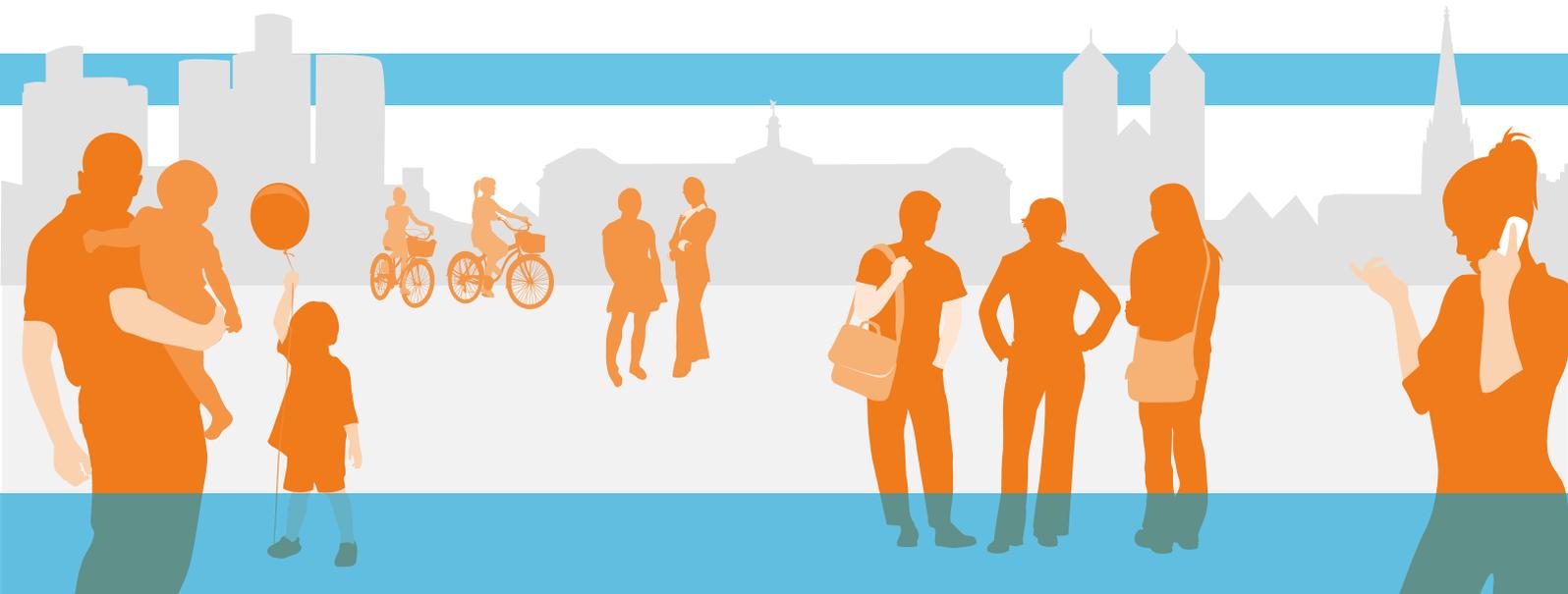


› **wissen.leben.gender**  
Newsletter des Büros für Gleichstellung

Wintersemester 2022/2023



## › Inhalt

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Editorial</b>   | <b>02</b> |
| <b>Kurzmeldungen aus dem Büro für Gleichstellung</b>                                   |           |
| › Ansturm auf der Ersti-Messe  | 03        |
| › Infoveranstaltung: Promovieren geht über Studieren                                   | 03        |
| › Tag gegen Gewalt an Frauen: Die WWU Münster positioniert sich                        | 04        |
| › Studi-Kidz-Cafés   | 05        |
| › Save the date: Weltfrauentag am 8. März  | 05        |
| › BigSis-Auftaktveranstaltung  | 06        |
| › Startschuss in „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“                       | 06        |
| <b>Arbeiten, Studieren und Forschen an der WWU</b>                                     |           |
| › Buchvorstellung: Vordenkerinnen in der Physik und Philosophie durch die Jahrhunderte | 07        |
| › Geschlecht und Prekarisierung in der Wissenschaft                                    | 07        |
| › Veranstaltungsbericht: Frauen in pharmazeutischen Führungspositionen                 | 08        |
| › Umgang mit sexualisierter Belästigung/sexualisierter Gewalt am FB 06                 | 09        |
| <b>Was ist eigentlich...</b>   |           |
| › Was ist eigentlich ... Gendergerechte Sprache?                                       | 11        |
| <b>WWU trifft Familie</b>  |           |
| › Finanzierung von Begleitpersonen bei Tagungsreisen                                   | 12        |
| › Kind oder und Karriere?!   | 12        |
| › Kinderbetreuung beim Hochschulsport  | 13        |
| <b>In Verbindung bleiben: Netzwerke an der WWU</b>                                     |           |
| › Online-Talk „Gleichstellung an Hochschulen“  | 14        |
| › Besuch der Fortbildung „Fairnetzt euch! 2.0 – Arbeit Sichtbar Machen“                | 14        |
| <b>Lesenswert</b>  |           |
| › (Wissenschafts)preise   #InnovativeFrauen  | 16        |
| › Leitfaden zum Mutterschutz (im Studium)  | 16        |
| <b>Impressum</b>   | <b>17</b> |

## › Editorial

Liebe Leser\*innen,

kaum zu glauben, wie schnell ein Jahr vergeht! Das Wintersemester ist in vollem Gange und wir sind in ein neues Jahr gestartet, welches wieder tolle, neue Aufgaben in der Gleichstellungsarbeit mit sich bringt. Diese Ausgabe des Newsletters möchte sich jedoch noch mit Ereignissen des Jahres 2022 beschäftigen.

So hat im Oktober die neu gewählte stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung ihr Amt begonnen, verlässt die Universität Münster aber leider schon wieder zum 31. März 2023. Neu gestartet ist ebenfalls das Programm „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“ (S. 06). Auf der Erstsemester-Messe gab es einen großen Anlauf auf den Stand des Büros für Gleichstellung und wir beteiligten uns wie jedes Jahr auch am Tag gegen Gewalt an Frauen (S. 04). Bereits jetzt möchten wir auch Werbung für die nächste Veranstaltung des Büros für Gleichstellung anlässlich des Weltfrauentages machen.

Neue Veranstaltungen werden in der Sektion „Arbeiten, Forschen und Studieren an der WWU“ thematisiert. Hier geht es außerdem auch um eine Buchvorstellung, eine Podiumsdiskussion und eine Handreichung zu sexualisierter Gewalt.

Eltern sollen sich möglichst wenig Sorgen um Kinderbetreuung machen, weshalb auf die neue Möglichkeit für Alleinerziehende zur Kinderbetreuung bei Tagungsreisen (S. 12) hingewiesen wird, das Vereinbarkeitskonzept des Fachbereichs 10 vorgestellt wird und wir anschließend auf die Möglichkeit hinweisen, während des Hochschulsports Kinderbetreuung wahrzunehmen.

Zudem wird unter anderem auf gendergerechte Sprache aufmerksam gemacht (S. 11) und am Ende des Newsletters wie üblich lesenswerte Artikel und Veröffentlichungen aufgeführt.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!

*Das Team des Büros für Gleichstellung*

## › Ansturm auf der Ersti-Messe

Besser hätte es für die Vertreterinnen des Büros für Gleichstellung auf der Erstsemester-Messe nicht laufen können: Jede Menge interessierte Studierende besuchten den Stand des Büros für Gleichstellung zum Auftakt des Semesters am Preußen-Stadion. Elif Islam, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden, und Lena Römer, Referentin für Gleichstellungsfragen, ließen die Studierenden mit einem Schätzspiel raten, wie hoch der weibliche Studierendenanteil pro Fachbereich im Vergleich zum Professorinnenanteil ist, und erläuterten anschließend die Aufgaben des Büros für Gleichstellung. Im Zuge dessen konnten sie Werbung machen für die unterschiedlichen Programme und Projekte, auf die Unterstützung bei Vereinbarkeitsfragen hinweisen und Anmeldungen für das neue Mentoring-Programm „BigSis“ sammeln. Es wurde deutlich, dass sich viele Studierende bereits mit dem Thema „Gleichstellung“



*Sensibilisierung und Werbung für Frauenmaßnahmen durch das Büro für Gleichstellung*

auseinandergesetzt haben und ein Bewusstsein dafür haben, dass Frauenförderung einen immer noch wichtigen Aspekt bei der Beseitigung von Ungleichheiten darstellt.

## › Infoveranstaltung: Promovieren geht über Studieren

Am 14. November 2022 fand die jährliche Informationsveranstaltung „Mehr Frauen\* in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren“ zum ersten Mal seit der Corona-Pandemie wieder in Präsenz statt.

Das Graduate Centre, der Career Service und die Forschungsförderberatung SAFIR informierten über die Möglichkeiten der Promotion an der WWU, über Jobchancen mit und ohne Dokortitel sowie über Finanzierungsmöglichkeiten. Im Anschluss fand eine Diskussionsrunde mit Promovierenden



*Rednerin auf der Infoveranstaltung im Schloss*

und Promovierten zu ihren persönlichen Erfahrungen statt. Den Abschluss bildete das Infocafé, bei dem sich alle Interessierten mit Vertreter\*innen aus den einzelnen Fächern im Foyer des Schlosses zum Thema Promotion austauschen konnten.

Die Veranstaltung richtet sich an alle Studentinnen in den höheren Bachelor-Semestern und im Master, die über eine Promotion nachdenken. Wir möchten sie bei dieser Entscheidung gerne unterstützen und Orientierung bieten.

### › Tag gegen Gewalt an Frauen: Die WWU Münster positioniert sich



*Das Büro für Gleichstellung positioniert sich gegen Gewalt an Frauen*

In Deutschland ist statistisch jede vierte Frau betroffen von häuslicher Gewalt. Der 25. November wurde von der UN als internationaler Aktionstag gegen Gewalt an Frauen benannt, um die Bedrohung durch geschlechtsspezifische Gewalt wiederkehrend in den Mittelpunkt der gesellschaftlichen Aufmerksamkeit zu stellen. An diesem Tag finden weltweit Aktionen statt, um Diskriminierung und Gewalt jeder Form gegenüber Frauen und Mädchen sichtbar zu machen. Gewalt gegen Frauen ist eine der am weitesten verbreiteten Menschenrechtsverletzungen. Sie ist ein globales Phänomen und kann überall auftreten: in jedem Land, auf der Straße, am Arbeitsplatz oder zu Hause. Zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gehören unter anderem Stal-

king und Belästigung ebenso wie häusliche Gewalt und Vergewaltigung.

Solidarität mit den Betroffenen ist von daher umso wichtiger, um sie zu unterstützen und zu symbolisieren, dass sie nicht alleine sind. Zur Unterstützung gehören zudem gegebenenfalls Hilfeleistungen.

Die WWU Münster beteiligt sich seit 2014 mit unterschiedlichen Aktionen. Auch in diesem Jahr positionierten sich das Rektorat sowie der Hochschulrat mit dem Banner des Hilfetelefon gegen Gewalt an Frauen.

Das Büro für Gleichstellung machte über einen Radiospot auf Radio Q auf die Thematik aufmerksam und verwies auf die Hilfemög-

lichkeiten an der WWU. Zudem wurden am 25. November Tütchen durch die Netzwerke der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV: lab-x-change, SUN sowie Technik 2.0) mit der Aufschrift „Gewalt kommt uns

nicht in die Tüte“ verteilt. Enthalten waren Samen für orangefarbene Ringelblumen, die als sichtbares Zeichen gesät werden können. Unterstützt wurde diese Aktion durch das Büro für Gleichstellung.

## › Studi-Kidz-Cafés

Wir freuen uns, dass die Studi-Kidz-Cafés auch im Wintersemester wieder in aller Regelmäßigkeit stattfinden konnten. Nachdem das Sommersemester mit einer Kleider-tauschparty endete, fanden im Oktober ein Halloween-Café, im Dezember ein winterliches Café und im Januar ein Neujahrscafé statt. Die Studi-Kidz-Cafés bieten Studierenden mit Kind regelmäßig die Möglichkeit, sich bei Kaffee, Tee und Keksen zu vernetzen, während die Kinder spielen. Außerdem ist genug Raum da, mit den Organisator\*innen ins Gespräch zu kommen – etwa über die verschiedenen Unterstützungsangebote an der Universität Münster.



*Spiel, Spaß und Spannung bei den Studi-Kidz-Cafés*

## › Save the date: Weltfrauentag am 8. März

Am Weltfrauentag organisiert das Büro für Gleichstellung auf Initiative der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus dem Bereich MTV, Anja Wißmann, in diesem Jahr eine Podiumsdiskussion zum Thema „Frauen und Religion“. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Frau Prof. Dr. Heike Bungert und Frau Wißmann moderieren die Diskussion, bei welcher Vertreterinnen der drei monotheistischen Weltreligionen und der Religionswissenschaft über die Rolle von Frauen in Katholizismus, Protestantismus, Judentum und Islam diskutieren. Kritisch soll

vor allem die Rolle der Frau in Theologie und Praxis und ein möglicher Wandel ebenjener betrachtet werden. Die Veranstaltung richtet sich an die breite Öffentlichkeit und findet in Kooperation mit dem Exzellenzcluster Religion und Politik statt.

Die Veranstaltung findet am 8. März 2023 von 16:15 bis 17:45 Uhr im Hörsaal JO 1 in der Johannisstraße 1 statt.

.....

*Bei Fragen wenden Sie sich gerne an:*

› [gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de)

## › BigSis-Auftaktveranstaltung

In diesem Wintersemester ging das BigSis-Mentoringprogramm in eine weitere Runde. Den offiziellen Beginn bot die Auftaktveranstaltung am 23. November 2022, zu welcher

alle Mentees und Mentor\*innen herzlich eingeladen waren. Bei Kaffee, Tee und Keksen konnte in gemütlicher Atmosphäre ein Austausch entstehen.

## › Startschuss in „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“

Am 3. November 2022 startete das neue Förderungsprogramm des Büros für Gleichstellung „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“ mit Motivation und Frauenpower!

„Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“ will herausragende Doktorandinnen unterstützen, die außerhalb von strukturierten Programmen oder großen Drittmittelverbänden promovieren, und sie für eine wissenschaftliche Karriere gewinnen. Insbesondere Frauen mit Familienverantwortung sowie Frauen, die durch ihre soziale oder ethnische Herkunft vor besonderen Herausforderungen stehen und als erste in ihrer Familie promovieren, sollen darin bestärkt werden, sich für die Wissenschaft als Beruf zu entscheiden.

15 Teilnehmerinnen nahmen an der Auftaktveranstaltung teil, die aufgrund des in Müns-

ter stattfindenden G7-Gipfels kurzfristig ins Digitale verlegt werden musste. Dies tat der Begeisterung der Teilnehmerinnen jedoch keinen Abbruch und die bunt gemischte Gruppe ging nach einer Kennenlernrunde direkt in die erste Supervisionseinheit über, in der alle über ihre Vorstellungen und programmbezogenen Ziele reflektierten.

Ein gelungener Auftakt des Programms, das innerhalb von Workshops Informationen zur Karriereplanung, zum Auftreten in wissenschaftlichen Kontexten, zur Vernetzung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet. Auch die Midterm-Veranstaltung, die als Austauschformat zwischen ehemaligen Erstklassig-Mentees und den Teilnehmerinnen von „Durchstarten“ konzipiert wurde, war für die Teilnehmerinnen ein voller Erfolg.

## › Buchvorstellung: Vordenkerinnen in der Physik und Philosophie durch die Jahrhunderte

In Kooperation mit dem autonomen Frauen\*Referat des AStAs, der Fachschaft Physik und dem philosophischen Salon fand am 24. November 2022 um 19 Uhr über Zoom die Vorstellung des Buches „Vordenkerinnen. Physikerinnen und Philosophinnen durch die Jahrhunderte“ von Prof. Dr. Carla Schriever und Dr. Betti Hartmann statt. Dabei skizzierten die Autorinnen das Wirken von Frauen in der Wissenschaft in den zwei ganz unterschiedlichen Fachdisziplinen, die jedoch beide eine Gemeinsamkeit aufweisen: die fehlende Repräsentation und Sichtbarkeit von Frauen. Angefangen in der Antike bis ins 21. Jahrhundert wenden sie sich verschiedenen Wissenschaftlerinnen zu. Am Ende gab es eine anregende Diskussion u.a. darüber, welche Faktoren dazu führen, dass



es so wenige Frauen in den Natur- und Geisteswissenschaften gab und gibt und welche Lösungsansätze entwickelt werden können. Die Veranstaltung besuchten ca. 35 Teilnehmende aus verschiedensten Fachbereichen.

## › Geschlecht und Prekarisierung in der Wissenschaft

Seit Monaten organisieren aktive und ehemalige Wissenschaftler\*innen ihren Protest gegen prekäre Arbeitsbedingungen und unsichere Karrierewege in der Wissenschaft. Anhand der fiktiven Biologiedoktorandin Hanna und ihrer akademischen Biographie erläutert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in einem – inzwischen gelöschten – Video die Ziele des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und erklärt Wissenschaftler\*innen ohne Professur dabei ganz salopp zu einer „Verstopfung“ des wissenschaftlichen Systems.

Bei der Debatte um prekäre Beschäftigung in der Wissenschaft geht es aber nicht nur um

Befristung und fehlende Forschungsfinanzierung; auch vergeschlechtlichte Unterschiede und Ungleichheiten wissenschaftlicher Beschäftigung und akademischer Qualifizierung finden Eingang in die Debatte. Unabhängig von sogenannten Fächereffekten sinkt bspw. der Frauenanteil mit steigender Qualifikationsstufe; Mittelbauerinnen sind seltener auf Vollzeitstellen beschäftigt als ihre Kollegen; ein mehr oder weniger subtil gelebter Androzentrismus wirkt sich auf Anerkennungs-, Vergabe- und Betreuungspraktiken an Hochschulen aus; Care-Arbeit und Sorgeverpflichtung wird seitens der Hochschulen oft als „Frauenproblem“ adressiert. Die vergeschlechtlichten Ungleich-

heiten stehen aber nicht nur für sich allein, sie müssen auch im Hochschulkontext aus intersektionaler Perspektive betrachtet werden. Ein Migrationshintergrund sowie das Herkunftsmilieu haben oftmals (negativen) Einfluss auf die Möglichkeiten des akademischen Werdegangs, der „Elfenbeinturm“ ist nach wie vor vornehmlich weiß und männlich besetzt.

Das Forschungsnetzwerk Gender am Mittelbau der WWU (FN Gender) veranstaltete daher am 23. November 2022 eine Podiumsdiskussion mit dem Titel „High risk, no gain? Geschlecht und Prekarisierung in der Wissenschaft“. Moderiert vom Orga-Team des Netzwerks, Dr. Valerie Dahl und Laura Rademacher (beide Institut für Soziologie) sprachen die angehende Promovendin Josephine Starke (M.A. Internationale und Europäische Governance), Dr. Mareike Gebhardt (Institut für Politikwissenschaften), Prof. Dr. Stefanie Ernst (Institut für Soziologie) sowie Prof. Dr. Heike Bungert (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Historisches Seminar) über vergeschlechtliche Risiken wissenschaftlicher Beschäftigung, aber auch über Chancen und Potenziale sowie die Rolle der Universität beim Abbau von Zugangsbarrieren in der Wissenschaft.

Im Fokus der Diskussion stand vor allem die Flexibilität der wissenschaftlichen Beschäftigung: Die Möglichkeit, dem eigenen wissenschaftlichen Erkenntnisinteresse nachzugehen und sich über eigene Forschung und Lehrangebote ein individuelles Portfolio aufzubauen, schätzen die Diskutierenden sehr. Nichtsdestotrotz gehe diese inhaltliche Freiheit mit strukturellen Risiken wie unsicherer (Weiter-)Beschäftigung sowie der Vertagung oder sogar dem (frühzeitigen) Ende der Familienplanung einher. Auch der Eintritt in das wissenschaftliche Feld gestalte sich aufgrund von vergeschlechtlichem Gatekeeping und Vorurteilen für Frauen schwerer. Heutzutage sei man aber, so die Gleichstellungsbeauftragte Bungert, durch die diversen Förderprogramme für benachteiligte Gruppen diesbezüglich sehr gut aufgestellt. Daher sei es auch wichtig, sich selbstständig über Förderungsmöglichkeiten zu informieren und diese auch bereits zu Studienzeiten zu nutzen, betonten Mareike Gebhardt und Josephine Starke. Gerade Frauen mit Nicht-Akademikereltern seien oft verhalten; dazu bestehe aber erfahrungsgemäß kein Anlass. Die nötige Portion Selbstvertrauen öffne Wissenschaftlerinnen oft Tür und Tor, so Stefanie Ernst: Man dürfe „nur nicht darauf warten, entdeckt zu werden“.

## › **Veranstaltungsbericht: Frauen in pharmazeutischen Führungspositionen**

Neue Karrierewege wagen – unter diesem Motto fand am 10. November 2022 der Diskussionsabend „Frauen in pharmazeutischen Führungspositionen“ am Institut für Pharmazie statt. Hintergrund für diesen Abend ist die starke Unterrepräsentanz von Frauen in pharmazeutischen Führungsposi-

tionen trotz der eigentlich hohen Anzahl an Pharmazie-Absolventinnen. Bedarf besteht dabei nicht nur im wissenschaftlich-universitären Sektor, sondern auch im Arbeitsfeld der pharmazeutischen Industrie und in der Funktion der Leitung einer niedergelassenen Apotheke.

An dieser Stelle sollte der Diskussionsabend ansetzen und interessierten Studentinnen des Hauptstudiums Pharmazie und (Post-)Doktorandinnen die Möglichkeit geben, sich über Karrierechancen und berufliche Möglichkeiten auszutauschen, die sonst außerhalb des Planungshorizonts bleiben würden.

Zu dem Event waren drei Diskussionspartnerinnen aus den Tätigkeitsfeldern Industrie, öffentliche Apotheke/Standesvertretung und Wissenschaft eingeladen. Vor ungefähr 60 Teilnehmerinnen standen die drei Damen Rede und Antwort zu vielen Fragen rund um

Vereinbarkeit von Familie und Beruf, typischen Rollenmodellen und das Behaupten in männergeprägten Arbeitsdomänen.

Bei einem anschließenden Get-together bei Snacks und Getränken hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, noch einmal im kleinen Kreis mit den Diskussionspartnerinnen ins Gespräch zu kommen. Nach der durchweg positiven Resonanz ist geplant, einen Abend wie den erlebten in Zukunft einmal jährlich zu veranstalten.

Finanziell wurde das Projekt vom Büro für Gleichstellung von der WWU unterstützt.

## › Umgang mit sexualisierter Belästigung/sexualisierter Gewalt am FB 06

Die Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt ist ein Zielfeld im aktuellen Gleichstellungsrahmenplan der WWU. Auch der Fachbereich 06 hat dieses Feld in seinem auslaufenden Gleichstellungsplan benannt und die Einrichtung von Maßnahmen zur transparenten Beschwerdeführung, zur Prävention und zur Unterstützung betroffener Personen beschlossen. Das Auftreten von Fällen sexualisierter Belästigung verschiedener Art hat die Notwendigkeit eines klaren und transparenten Vorgehens und vor allem dessen Institutionalisierung unterstrichen. In der konkreten Bearbeitung dieser Fälle sind einerseits Klärungsbedarfe und offene Fragen deutlich geworden. Andererseits hat sich auch gezeigt, dass je nach beteiligter und betroffener Statusgruppe, Art und Weise der Belästigung und Gewalt und natürlich je nach Unterstützungsbedürfnis der betroffenen Personen das Vorgehen individuell angepasst werden muss. Hier

ist es wichtig, dass die im Fachbereich zuständigen Personen wiederum Ansprechpartner\*innen für rechtliche, soziale und therapeutische Fragen und Beratung auf der universitären und außeruniversitären Ebene kennen, von denen sie sich selbst beraten und informieren lassen können, an die sie aber bei Bedarf auch die betroffenen Personen verweisen können.

Im Fachbereich 06 existiert seit vielen Jahren eine Gleichstellungsfachgruppe, in der Vertreter\*innen aller Statusgruppen Gleichstellungsmaßnahmen beschließen, diskutieren, umsetzen und begleiten. Zur Umsetzung der Maßnahmen für den Umgang mit sexualisierter Gewalt hat sich die Fachgruppe von externen und internen Expert\*innen weiterbilden lassen.

Im Ergebnis wurden von der Gleichstellungsgruppe zwei Handouts erstellt, durch

die das gesammelte Wissen im Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt, die Standards, auf die sich die Fachgruppe verständigt hat und Ansprechpersonen in- und außerhalb der Universität allen Mitgliedern des Fachbereichs verfügbar gemacht werden sollen.

Das erste Handout „Was tun bei sexualisierter Gewalt und Belästigung in universitären Kontexten“ richtet sich an Studierende und Mitarbeitende des Fachbereichs, die von ebensolchen Fällen entweder direkt betroffen sind oder sie beobachtet haben. Es versammelt die Kontaktdaten der Ansprechpersonen im Fachbereich und Notfallnummern außerhalb der Universität. Außerdem formuliert es erste niedrighschwellige Maßnahmen mit denen Zeug\*innen belästigenden Verhaltens betroffene Personen unterstützen können.

Das zweite Handout fokussiert gezielt auf Personen, die als Ansprechpartner\*innen für

Betroffene fungieren – sei es, weil sie „offiziell“ als solche benannt sind oder auch, weil sie von Betroffenen ins Vertrauen gezogen werden. In diesem Handout sind neben ersten Hilfestellungen im direkten Kontakt mit der betroffenen Person mögliche Maßnahmen zusammengestellt, die auf universitärer Ebene ergriffen werden können. Da diese maßgeblich davon abhängen, welcher Statusgruppe die betroffene Person angehört, von wem die Belästigung ausgeht und in welchem Kontext sie ausgeübt wird oder wurde, ist hier versucht worden, möglichst breit angelegt zu beschreiben, an welche Stellen Beschwerden gerichtet und welche Konsequenzen gezogen werden könnten.

Selbstverständlich ist das Vorgehen im Einzelfall stets mit der betroffenen Person abzustimmen. In erster Linie geht es immer um die Unterstützung und Stärkung der von Belästigung betroffenen Person. Die Handouts sind daher als Leitfaden und Arbeitshilfe zu verstehen.

## › Was ist eigentlich ... Gendergerechte Sprache?

Sprache bestimmt in entscheidendem Maße, wie wir unsere Welt wahrnehmen. Daher ist geschlechtergerechte Sprache ein wesentliches Instrument, um die Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen. Konkret kann mit ihr stereotypen Rollenbildern entgegengewirkt und geschlechterbasierte Diskriminierung auf sprachlicher Ebene vermieden werden.

Grundsätzlich empfehlen wir im Einklang mit der bukof (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten e.V.) die Verwendung von **genderneutralen Formulierungen** oder das **Gender-Sternchen** (\*, auch Asterisk genannt), um alle Geschlechter sichtbar zu machen, auch jenseits des binären Geschlechtersystems (vgl. dazu die Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache<sup>1</sup>, die als Teil des Gleichstellungsrahmenplans<sup>2</sup> durch den Senat der WWU verabschiedet wurden).

Die konsequente Umsetzung geschlechtergerechter Sprache ist zunächst vielleicht etwas ungewohnt. Gerne unterstützen wir Sie dabei – wenden Sie sich bei Fragen gerne an uns.

Die Neuauflage des Dudens vom August 2020 enthält erstmals auch Hinweise zu gendergerechter Sprache und beschreibt auf drei Seiten verschiedene Möglichkeiten, u.a. das Benutzen des Gendersternchens. Im Verlag des Dudens erschienen ist auch eine ausführliche Handreichung<sup>3</sup>.

Das Forschungsnetzwerk Gender am Mittelbau der WWU hat einen Leitfaden zur geschlechtersensiblen Hochschullehre<sup>4</sup> verfasst. Neben Hinweisen zum Einsatz geschlechtergerechter Sprache enthält der Leitfaden noch weitere Hinweise zu den Inhalten der Lehrveranstaltung, zum Medieneinsatz, dem eigenen Handeln als Lehrperson, etc. Die aktuelle Version des Leitfadens finden Sie auf der Homepage des Forschungsnetzwerks<sup>5</sup>.

- .....
- 1 *Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache*, › [Online-PDF](#)
  - 2 *Gleichstellungsrahmenplan*, › [Online](#)
  - 3 *„Richtig Gendern: Wie Sie angemessen und verständlich schreiben“*, Berlin 2017
  - 4 *Leitfaden zur geschlechtersensiblen Hochschullehre*, › [Online](#)
  - 5 *Homepage Forschungsnetzwerk*, › [Online](#)

In der Rubrik „Was ist eigentlich...?“ widmen wir uns unterschiedlichen grundsätzlichen Begriffen, Instrumenten und Gegenständen der Gleichstellungsarbeit. Stolpern Sie immer wieder über bestimmte Begriffe, die Sie gerne etwas ausführlicher erläutern möchten? Dann melden Sie sich gerne bei uns mit einem Vorschlag für einen der nächsten Newsletter.

## › Finanzierung von Begleitpersonen bei Tagungsreisen

Bei WWU-externen Konferenzen können Wissenschaftlerinnen mit Stillkindern (aktive Veranstaltungsteilnahme) die Finanzierung der Reisekosten einer Begleitperson bean-

tragen. Bitte wenden Sie sich dafür vor der Reise an das Büro für Gleichstellung.

.....

Weitere Informationen finden Sie › [hier](#).

## › Kind oder und Karriere?!

Wissenschaftliche Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren, ist für Mütter und Väter noch immer eine große Herausforderung. Der Fachbereich 10 und der Exzellenzcluster Mathematics Münster an der WWU bemühen sich, die Vereinbarkeit zu verbessern und setzen dazu ein Gesamtkonzept von Maßnahmen um. Dieses möchten wir hier vorstellen.

Es beginnt mit einer montags bis donnerstags von 15:30 bis 18:00 Uhr angebotenen Kinderbetreuung in dem dafür geeignet eingerichteten Kinderzimmer. Dieses ist mit Spielsachen, Couch, Wickeltisch, Waschbecken, Kühlschrank und angrenzendem Computerarbeitsplatz ausgestattet und steht allen Beschäftigten des Fachbereichs 10 zur Verfügung. Auch während Tagungen, anderen wissenschaftlichen Veranstaltungen und Sitzungen kann dort Kinderbetreuung angeboten werden. Die wöchentliche Kinderbetreuung findet immer durch dieselben Betreuungspersonen statt, die dadurch den Kindern und Eltern vertraut werden. Eine Hauptmaßnahme ist die Notfall-Kinderbetreuung, die kurzfristig und individuell einspringen kann. Wenn beispielsweise das Kind erkrankt und dadurch wissenschaftliche oder Lehrveranstaltungen der Eltern ausfallen müssten, weil niemand sich um das Kind kümmern kann, kann die Betreu-

ungsperson, die das Kind aus o.g. Kinderbetreuung gut kennt, rechtzeitig benachrichtigt werden, nach Hause kommen und das Kind versorgen, sodass die Eltern trotzdem an den Veranstaltungen teilnehmen können. Damit auch Kleinkinder im Notfall betreut werden können, werden für sie regelmäßige Kennenlern-Betreuungen zu Hause finanziert und die Betreuungspersonen entsprechend geschult.

Zusätzlich werden folgende Angebote gemacht: Für Eltern, die gezwungen sind, ihr Kind auf Dienstreisen mitzunehmen, ist die Mitnahme des Kindes und einer Kinderbetreuung möglich. Für beide werden Reise- und Unterkunftskosten finanziert. Das gleiche wird auch für Kinder von Gästen während Tagungen in Münster angeboten. Damit soll erreicht werden, dass Mütter und Väter nicht aufgrund von finanziellen Betreuungsgespäßen die wissenschaftliche Karriere ausbremsen müssen. Ebenso werden wissenschaftliche Beschäftigte, die aus familienbedingter Auszeit zurückkehren, durch zusätzliche Reise- und Gästemittel unterstützt. Dadurch soll ihnen die Teilnahme an Konferenzen, der Aufbau und die Fortführung von Kooperationen und Forschungsprojekten und somit ein verbesserter Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Karriere ermöglicht werden.

Für Schwangere und Eltern von Kleinkindern werden Einpersonnbüros mit geeigneter Ausstattung angeboten. Gerade in dieser Phase ist es wichtig, ungestörte Rückzugsmöglichkeiten zu haben und trotzdem am Fachbereich präsent zu sein, um an Diskussionen und Veranstaltungen teilnehmen zu können. Da die wissenschaftliche Arbeit in Mathematik, Informatik und Didaktik kaum im Labor stattfindet, sondern fast ausschließlich im eigenen Büro, soll durch die Einpersonnbüros diese Rückzugsmöglichkeit geschaffen und eine Weiterarbeit in der Schwangerschaft ermöglicht werden.

Während oder kurz vor Beginn der Mutterschutzzeit auslaufende Stellen werden um drei Monate, mindestens jedoch bis zum Ende des Mutterschutzes verlängert, um finanzielle Nachteile zu vermeiden. Grund dafür ist, dass während des Mutterschutzes die gesetzliche Krankenversicherung ein Mutterschaftsgeld von 13 Euro pro Tag zahlt, welches vom Arbeitgeber auf das durchschnittliche Monats-Netto aufgestockt wird. Endet der Arbeitsvertrag vor oder während

des Mutterschutzes, so fallen der Arbeitgeber und auch seine Gehaltsaufstockung weg.

Die genannten Maßnahmen werden gut angenommen. Die Rückmeldungen der Eltern und Betreuerinnen sind durchweg positiv und zeigen eine gefühlte Verbesserung der Situation von Familien. Vor allem die Finanzierung der Reisebegleitung einer Kinderbetreuung wird vielfach genutzt und als sehr hilfreich empfunden. Das Kinderzimmer mit dem angrenzenden Arbeitsplatz wird auch außerhalb der Betreuungszeiten öfter von Wissenschaftler\*innen genutzt, die ihre Kinder mitbringen und alleine spielen lassen. Darüber hinaus wird die Kinderbetreuung regelmäßig und sehr gerne von einigen Familien besucht, die auch gelegentlich von der Notfall-Kinderbetreuung profitieren. Großes Kopfzerbrechen bereitet uns aber leider noch die rechtliche Regelung der Bezahlung der Betreuungspersonen, die momentan durch Honorarverträge erfolgt. Hier wünschen wir uns bessere, möglichst WWU-weite Beschäftigungsmodelle ohne Vertragshöchstdauer und ohne hohen bürokratischen Aufwand.

## › Kinderbetreuung beim Hochschulsport

Zum Sommersemester 2023 plant der Hochschulsport zusammen mit dem Büro für Gleichstellung die Einrichtung eines Betreuungsangebotes für Kinder, damit Angehörige der WWU mit Kind die Möglichkeit haben, an Hochschulsportkursen teilzunehmen.

Geplant sind Betreuungszeiten von Dienstag bis Donnerstag von bis zu 3 Stunden, in denen die Kinder im Alter von 3 bis 7 Jahren im Sportzentrum am Horstmarer Landweg 86b allerlei sportliche Aktivitäten mitmachen und

erleben dürfen. Für die Eltern wird die Buchung ihres Wunschkurses ermöglicht. Auch das Training im Campus Gym ist natürlich möglich. Die Betreuung ist für Angehörige der WWU kostenlos. Nur die Kursgebühren für die Teilnahme am Hochschulsport fallen an.

Genauere Informationen und die Hinweise zur Anmeldung werden ab Anfang April auf der Homepage des Hochschulsports und des Büros für Gleichstellung sowie im Intranet der WWU veröffentlicht.

## › Online-Talk „Gleichstellung an Hochschulen“

Am 29. November 2022 um 18 Uhr lud die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden zum Online-Talk zum Thema „Gleichstellung an Hochschulen“ ein. Der Vortrag richtete sich an studentische Gleichstellungsakteur\*innen in der und um die Uni Münster herum, Neueinsteiger\*innen und Interessierte. In einer Runde von 15 Teilnehmenden führten Siân Birkner, Sprecherin der Kommission für studentische Angelegenheiten der bukof (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.), und Laura Walter, Sprecherin der Kommission für studentische Angelegenheiten der LaKof (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen), in die Perspektiven, Strukturen und

Partizipationsmöglichkeiten der praktischen Gleichstellungsarbeit ein. Hierfür stellten die beiden zunächst eine Auswahl an Arbeitsfeldern der Gleichstellung, rechtlichen Grundlagen und Gleichstellungsaufträgen der Hochschulen zusammen, die das Ziel formulieren, einen institutionellen und kulturellen Wandel zu vollziehen. Dabei wurde schnell deutlich: Die Gleichstellungsstrukturen und -akteur\*innen variieren von Hochschule zu Hochschule. Als verbindende Netzwerke stehen daher die bukof und die LaKof zur Verfügung. Anschließend ging es weiter mit einer Übersicht an Gleichstellungsstrukturen und studentischen Akteur\*innen, Beispielen aus der Praxis und einer Reihe an Möglichkeiten, selbst aktiv zu werden. Die Veranstaltung schloss mit einer abschließenden Fragerunde.

## › Besuch der Fortbildung „Fairnetzt euch! 2.0 – Arbeit Sichtbar Machen“

Jutta Meier nahm als Mitglied des SUN Office Network der WWU am 5. und 6. September 2022 an der Fortbildung „Fairnetzt euch! 2.0 – Arbeit Sichtbar Machen“ teil, die seitens der bukof (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.) und dem Orga-Team der Stabsstelle Gleichstellung der Uni Kassel an deren ASL-Campus stattgefunden hat.

Gefördert wurde Frau Meiers Teilnahme vom Büro für Gleichstellung der WWU. Die Fortbildung hatte ca. 100 Teilnehmende, die deutschlandweit angereist sind, sowie ein 20-köpfiges Orgateam.



Vortrag auf der Fortbildung „Fairnetzt euch! 2.0“

Vorträge von Lic.iurin Zita Küng „Arbeit der Hochschulsekretariate: Traditionell unsichtbar- und jetzt...?“ und Dr.in Jule Westerheide „Alleskönnerin oder Mädchen für Alles? Professionalisierung und Selbstständigkeit im weisungsgebundenen Hochschulsekretariat“ wiesen auf die heutige Situation der Sekretariate, die stark gewachsenen Anforderungen an diese, die steigende Arbeitslast durch Dezentralisierung und Digitalisierung sowie die unterschiedlichen Entgeltgruppen hin.

In den Diskussionen mit den Referentinnen und verschiedenen Workshops wurden durch Erfahrungsberichte der Teilnehmenden die unterschiedlichen Situationen und Entwicklungen der Arbeitssichtbarmachung an den diversen Universitäten dargestellt. Hier zeigte sich dann auch die Arbeit der Sekre-

tariatsnetzwerke, die anschließend (soweit anwesend) kartographiert wurden, so dass eine weitere Vernetzung stattfinden kann.

Ein gemeinsamer Abendspaziergang zu ausgesuchten Kunstwerken der Documenta rundete das Programm ab.

Das Résumé: In wertschätzender Atmosphäre sind viele Gleichgesinnte zusammengekommen und konnten sich nach gutem Input und gemeinsam erarbeiteten Erkenntnissen auch für eine langfristige Weiterentwicklung vernetzen.

Der Aufbau eines Uni-weiten Sekretariatsnetzwerkes ist sinnvoll, das SUN Office Network steht noch am Anfang und es gibt noch viel Potential.

## › (Wissenschafts)preise | #InnovativeFrauen

Frauen sind bei der Vergabe von Wissenschaftspreisen unterrepräsentiert. Die Plattform #InnovativeFrauen möchte dies ändern und hat die bundesweit erste Auflistung an Preisen aus Wissenschaft, Wirtschaft,

Gesellschaft und Innovation erstellt. Die Liste soll Frauen darin unterstützen, sich mit ihren innovativen Ideen auf Preise zu bewerben.

.....

Mehr Informationen auf › [www.innovative-frauen.de](http://www.innovative-frauen.de)

## › Leitfaden zum Mutterschutz (im Studium)

Hilfreiche Informationen für Studierende zum Thema Mutterschutz finden sie vor allem auf Seite 15 eines Online-Leitfadens vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Antworten auf

die Frage „Gibt es Mutterschutz für Studentinnen?“ finden sich online zudem auf dem Familienportal des Bundes.

.....

Leitfaden zum Mutterschutz, › [Online](#).

Familienportal des Bundes, › [Online](#).

## › Impressum

### **Herausgeberin:**

Büro für Gleichstellung  
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster  
Georgskommende 26  
48143 Münster

**Telefon:** (0251) 83-29708

**Telefax:** (0251) 83-29700

**Mail:** › [gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de)

**Web:** › [www.uni-muenster.de/Gleichstellung/](http://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/)

### **V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:**

Prof.‘in Dr. Heike Bungert,  
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

### **Text:**

Lena Römer, Kathrin Huxel, Jan-Philipp Müller, Frauke Weber,  
Jutta Meier, Valerie Dahl, Urs Hartl, Elif Islam

### **Redaktion:**

Lena Römer

**Mail:** › [lena.roemer@uni-muenster.de](mailto:lena.roemer@uni-muenster.de)

### **Fotos:**

**Titelgrafik:** goldmarie design

**Grafiken und Fotos:** Büro für Gleichstellung (S. 03); Elif Islam (S. 04/05); Jutta Meier (S. 14).

### **Satz und Layout:**

Dr. Tim Mäkelburg

**Mail:** › [tmaekelburg@gmail.com](mailto:tmaekelburg@gmail.com)

Alle Angaben, speziell Web-Adressen, sind ohne Gewähr.